

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah

Untuk melaksanakan tugas desentralisasi bidang pekerjaan umum, sarana dan prasarana wilayah di Bengkulu Tengah, maka dibentuklah Dinas Pekerjaan Umum. Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas pekerjaan umum Kabupaten Bengkulu Tengah mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Pekerjaan Umum.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pekerjaan umum Bengkulu Tengah mempunyai fungsi :

1. Perumusan, perencanaan dan penetapan kebijakan teknis Pembangunan dan Pengelolaan serta Perizinan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan umum yang ditetapkan Bupati.
2. Pengawasan dan pengendalian teknis dibidang Bina Marga, Pengairan, Cipta Karya, Kebersihan dan Pertamanan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.
3. Pengelolaan Tata Usaha Dinas.
4. Pengelolaan unit pelaksana teknis dinas dan kelompok jabatan fungsional.

5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Masing-masing Bagian

Berdasarkan Peraturan Daerah Bengkulu Tengah Nomor 3 Tahun 2011, Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah memiliki susunan struktur organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala dinas bertugas mengatur, mengendalikan dan koordinasi serta merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan kewenangan kesekretariatan dan bidang pada dinas pekerjaan umum.

2. Sekretaris

Sekretaris bertugas melaksanakan penyiapan bahan koordinasi, perencanaan, evaluasi dan pelaporan, pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, keprotokolan dan rumah tangga.

Sekretaris membawahi :

- a) Subbag Umum dan Kepegawaian yang bertugas melaksanakan ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, rumah tangga dinas pekerjaan umum.
- b) Subbag Keuangan yang bertugas menyelenggarakan urusan administrasi keuangan, penatausahaan keuangan.
- c) Subbag Perencanaan dan Evaluasi yang bertugas menyiapkan bahan penyusunan dan pengendalian rencana/program kerja pengawas,

menghimpun dan menyiapkan rancangan perundang-undangan, dokumentasi dan pengolahan pengawasan.

3. Bidang Cipta Karya

Bidang Cipta Karya bertugas melaksanakan peremajaan revitalisasi kawasan permukiman, melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan program pengembangan lingkungan perumahan, gedung dan kantor.

Bidang Cipta Karya membawahi :

- a) Seksi Air Bersih dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman yang bertugas melaksanakan peremajaan dan revitalisasi kawasan rumah perkantoran, mengelola dan menyediakan air bersih.
- b) Seksi Pengembangan Lingkungan Pemukiman yang bertugas melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan program kerja, mengadakan survey dalam usaha pengembangan lingkungan, membuat data pengembangan lingkungan.
- c) Seksi Bangunan Gedung yang bertugas melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan program kerja dan mengadakan survey dalam usaha pengembangan lingkungan dan melaksanakan pengembangan lingkungan dan melaksanakan pembangunan gedung, menginventarisir jumlah bangunan untuk keperluan rehab.

4. Bidang Bina Marga

Bidang Bina Marga bertugas melaksanakan sebagian tugas dinas pekerjaan umum di bidang pengembangan sarana dan prasarana jalan dan jembatan.

Bidang Bina Marga membawahi:

- a) Seksi Jalan yang bertugas melaksanakan pengendalian pembangunan dan peningkatan jalan, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, menggunakan data untuk pelebaran jalan serta pencegahan kerusakan akibat bencana alam.
- b) Seksi Jembatan yang bertugas melaksanakan pembangunan dan peningkatan jembatan dan melaksanakan pengawasan jembatan.
- c) Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan yang bertugas melaksanakan pemeliharaan jalan dan jembatan serta memantau kondisi jembatan.

5. Bidang Sumber Daya Air

Bidang Sumber Daya Air bertugas melaksanakan tugas di bidang sumber daya air.

Bidang ini membawahi:

- a) Seksi Pengelolaan Sumber Daya air yang bertugas melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan sumber daya air, daerah rawa, situ, dan danau serta melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan sumber daya air.
- b) Seksi Irigasi yang bertugas melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana jaringan irigasi, melakukan eksploitasi dan pemeliharaan bangunan pengairan.
- c) Seksi Pengendalian Sungai, Rawa, Pantai dan Waduk yang bertugas melaksanakan pengendalian, pembangunan, dan pemeliharaan sungai, rawa, danau, pantai, dan waduk.

6. Bidang Tata Ruang dan Perizinan

Bidang Tata Ruang dan Perizinan bertugas membantu kepala dinas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di bidang tata ruang dan perizinan.

Bidang ini membawahi:

- a) Seksi Tata Ruang yang bertugas melaksanakan penataan dan pengembangan kawasan berdasarkan dokumen tata ruang.
- b) Seksi Bina Jasa Konstruksi yang bertugas melaksanakan pengawasan, pengendalian, penelitian pembangunan, sarana prasarana dan meningkatkan pembinaan jasa konstruksi.
- c) Seksi Perizinan yang bertugas melaksanakan pengawasan tentang perizinan dan pemanfaatan penataan ruang.

7. Bidang Kebersihan dan Pertamanan

Bidang Kebersihan dan Pertamanan bertugas merumuskan dan menyusun kebijakan penanganan kebersihan lingkungan dan pembangunan pertamanan di Bengkulu Tengah.

Bidang ini membawahi:

- a) Seksi Pengendalian Kebersihan yang bertugas merumuskan dan menyusun kebijakan penanganan kebersihan dan pembangunan pertamanan
- b) Seksi Penataan Pertamanan yang bertugas mempersiapkan bahan koordinasi penanganan kebersihan lingkungan serta penerapan prinsip 3R (*recycle, reduce, dan reuse*).

8. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah yang diambil dengan teknik sensus. Adapun karakteristik responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.1 **Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	26	42,66
Laki-laki	54	57,34
Tingkat Pendidikan		
SLTA	5	13,99
Diploma	15	24,48
Sarjana	53	56,64
Pascasarjana	7	4,90
Usia		
25 – 35 Tahun	28	26,57
36 – 45 Tahun	27	55,94
46 – 55 Tahun	22	15,38
> 55 Tahun	3	3,10
Golongan		
Golongan II	20	13,99
Golongan III	48	77,62
Golongan IV	12	8,39
Masa Kerja		
0 – 5 Tahun	10	6,99
6 – 10 Tahun	15	13,99
10 – 15 Tahun	20	17,48
16 – 20 Tahun	23	45,45
> 20 Tahun	12	16,08
JUMLAH	80	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa mayoritas pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai, sebagian besar adalah sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan formal responden telah memiliki kualitas dalam menyelesaikan

pekerjaan. Berdasarkan usia responden sebagian besar adalah berusia antara 36 – 45 tahun. Hal ini berarti responden masih produktif dan masa dinas aktif yang masih cukup lama.

Sedangkan berdasarkan masa kerja pegawai sebagian besar adalah berada antara 16-20 tahun dengan golongan III sebagai mayoritasnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga memungkinkan responden memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan dan memahami kondisi lingkungan kerja mereka.

4.3 Tanggapan Responden terhadap Instrumen Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang diteliti adalah motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Berikut ini dideskripsikan persepsi responden terhadap keempat variabel penelitian tersebut.

4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang menyangkut motivasi pegawai, yakni pemenuhan kebutuhan dasar/fisiologis, pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan akan penghargaan diri, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

1. Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Dasar/Fisiologis

Pemenuhan kebutuhan dasar/fisiologis terdiri dari 4 (empat) indikator pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban

menggunakan skala *likert*. Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item-item dimensi pemenuhan kebutuhan dasar/fisiologis dalam bekerja.

Tabel 4.2 Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Dasar/Fisiologis

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Kecukupan pemenuhan kebutuhan pangan (makan dan minum) anda sehari-hari	0	5	28	46	1	80	283	3,54	Baik
Kecukupan pemenuhan kebutuhan sandang (pakaian)	0	0	44	28	8	80	284	3,55	Baik
Kecukupan pemenuhan kebutuhan papan (tempat tinggal)	0	0	41	39	0	80	279	3,49	Baik
Kecukupan pemenuhan waktu istirahat	0	7	51	22	0	80	255	3,19	Cukup Baik
Rata-rata								3,44	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 *Sangat Tidak Baik*

1,80 – 2,59 *Tidak Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan persepsi responden, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,44. Nilai tersebut berada pada kategori jawaban baik. Kondisi ini berarti bahwa mayoritas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dalam bekerja didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan dasar atau kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Keadaan ini sangat lumrah, karena sebagai makhluk hidup, manusia memerlukan makan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, memerlukan sandang untuk kenyamanan dan penampilan tubuh, dan papan untuk kenyamanan dan keamanan.

Indikator pemenuhan kebutuhan dasar yang paling dominan mendasari pegawai dalam bekerja adalah kecukupan dalam pemenuhan sandang dengan nilai rata-rata sebesar 3,19. Nilai tersebut berarti bahwa

dorongan untuk memenuhi kebutuhan sandang merupakan kebutuhan yang paling tinggi. Urutan kedua ditempati oleh kecukupan pemenuhan kebutuhan pangan dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Kondisi ini berarti bahwa kebutuhan makan menjadi prioritas kedua setelah memenuhi kebutuhan sandang.

Sedangkan indikator motif pemenuhan kebutuhan dasar yang paling rendah adalah Kecukupan pemenuhan waktu istirahat dengan nilai rata-rata sebesar 3,19. Kondisi ini berarti bahwa pegawai memiliki jam istirahat yang cukup baik sehingga tidak terlampau lelah dalam melaksanakan tugas.

2. Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan pegawai terdiri dari 4 (empat) indikator pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Tabel 4.3 menjadikan persepsi responden terhadap item-item dimensi pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan persepsi responden, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap dimensi pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan pegawai sebesar 3,48. Nilai tersebut berada pada kategori jawaban baik. Kondisi ini berarti bahwa mayoritas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dalam bekerja didorong oleh motif pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan. Sama dengan motif pertama, keadaan ini juga menjadi keinginan para pegawai. Tentu saja setiap manusia

menginginkan jiwa dan raganya bebas dari segala ancaman dan mengharapkan keselamatan dalam bekerja.

Tabel 4.3 Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Pegawai

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Anda merasa aman perasaan terhadap keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan kantor sehari-hari	0	0	47	33	0	80	273	3.41	Baik
Anda tidak merasa was-was/khawatir dengan pekerjaan anda selama ini	0	3	36	41	0	80	278	3.48	Baik
Anda merasa tidak ada tekanan tertentu terhadap anda dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari	0	0	45	27	8	80	283	3.54	Baik
Anda merasa bebas dari rasa takut dan cemas	0	0	42	38	0	80	278	3.48	Baik
Rata-rata								3.48	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Indikator dimensi pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan yang paling dominan mendasari pegawai dalam bekerja adalah Bebas dari tekanan-tekanan dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Sedangkan indikator motif pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan yang paling rendah adalah Kondisi perasaan anda terhadap keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan kantor sehari-hari dengan nilai rata-rata sebesar 3,41. Hasil ini mengindikasikan bahwa masih ada beberapa pegawai yang merasa tidak nyaman dengan kondisi keamanan kantor, terutama untuk kendaraan pribadi mereka di parkir di mana pegawai sering mengalami kehilangan perlengkapan kendaraan seperti helm

dan sebagainya. Kondisi ini terjadi karena sistem penjagaan keamanan yang relatif kurang.

Dengan rendahnya persepsi pegawai terhadap kondisi-kondisi yang membahayakan pegawai atau cenderung membuat pegawai tidak nyaman, mengindikasikan bahwa perasaan aman dan nyaman sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu, pemerintah harus dapat menciptakan kondisi kerja yang baik, kondusif dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai serta mampu memberikan jaminan keamanan kepada pegawai di manapun berada.

3. Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Sosial Pegawai

Pemenuhan kebutuhan sosial pegawai terdiri dari 3 (tiga) indikator pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Tabel 4.4 menyajikan persepsi responden terhadap item-item dimensi pemenuhan kebutuhan sosial pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan persepsi responden, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap motif pemenuhan kebutuhan sosial pegawai sebesar 3,25. Nilai tersebut berada pada kategori jawaban cukup baik. Kondisi ini berarti bahwa mayoritas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dalam bekerja didorong oleh motif pemenuhan kebutuhan sosial. Sama dengan motif lainnya, pegawai menginginkan hubungan kerja yang kondusif dan baik dengan orang-orang dan lingkungannya. Sebagai makhluk sosial, manusia tentu saja tidak dapat hidup sendiri. Manusia saling membutuhkan satu sama

lainnya. Hubungan ini, tidak hanya berlaku untuk bidang pekerjaan saja, melainkan untuk seluruh aspek kehidupan lainnya.

Tabel 4.4 Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Sosial Pegawai

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Kondisi hubungan pertemanan anda dengan kawan-kawan sekantor berjalan dengan baik	0	24	48	8	0	80	224	2.80	Cukup Baik
Hubungan dengan kawan-kawan dikantor seperti sebuah keluarga	0	4	27	45	4	80	289	3.61	Baik
Anda Mudah bergaul atau berinteraksi dengan kawan-kawan dikantor dan sekitarnya	0	4	45	31	0	80	267	3.34	Cukup Baik
Rata-rata								3.25	Cukup Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Indikator motif pemenuhan kebutuhan sosial yang paling dominan mendasari pegawai dalam bekerja adalah Hubungan dengan kawan-kawan dikantor seperti sebuah keluargadengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,61; diikuti oleh indikator Anda mudah bergaul atau berinteraksi dengan kawan-kawan dikantor dan sekitarnya'dengan nilai rata-rata sebesar 3,34.

Dari persepsi pegawai terhadap kondisi-kondisi ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan sosial yang terjalin antar setiap pegawai berjalan baik. Setiap pegawai merasa bahwa mereka merupakan satu kesatuan yang utuh, dalam rangka melaksanakan dan mencapai tujuan bersama. Kondisi ini harus terus dibina dan ditingkatkan karena berguna dalam meminimalisasi terjadinya konflik antar pegawai.

4. Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 3 (tiga) indikator pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*.

Tabel 4.5 Persepsi Responden terhadap Pemenuhan Aktualisasi Diri

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Dalam bekerja selama ini sudah merasa mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang anda miliki	0	6	37	37	0	80	271	3.39	Cukup Baik
Keleluasaan dan kebebasan berekspresi anda mengeluarkan sehal kemampuan dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan	0	15	38	25	2	80	254	3.18	Cukup Baik
Keinginan saudara untuk lebih berprestasi demi memajukan kantor tempat bekerja	0	17	44	17	2	80	244	3.05	Cukup Baik
Rata-rata								3.21	Cukup Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan persepsi responden, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap motif pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 3,21. Nilai tersebut berada pada kategori jawaban cukup baik. Kondisi ini berarti bahwa mayoritas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dalam bekerja didorong oleh motif pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Sama dengan motif lainnya, pegawai menginginkan bahwa hasil kerja yang telah dicapai memperoleh pengakuan atas eksistensinya di dalam organisasi, sehingga pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugas.

Indikator motif pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang paling dominan mendasari pegawai dalam bekerja adalah Dalam bekerja selama ini sudah merasa mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang anda milikidengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,39. Dari hasil persepsi pegawai terhadap kondisi-kondisi ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan aktualisasi diri relatif diperlukan oleh pegawai. Analog dengan motif-motif sebelumnya bahwa kondisi ini dilakukan oleh beberapa pegawai untuk menunjukkan eksistensinya di tengah-tengah organisasi.

Secara umum, persepsi responden terhadap variabel motivasi terangkum pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 Rangkuman Persepsi Responden terhadap Motivasi

Dimensi	Rata-rata	Keterangan
Kebutuhan Dasar	3.44	Baik
Kebutuhan Keamanan	3.48	Baik
Kebutuhan Sosial	3.25	Cukup Baik
Kebutuhan Aktualisasi Diri	3.21	Cukup Baik
Rata-rata	3.35	Cukup Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa secara umum motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berada pada kriteria cukup baik. Namun, dari empat dimensi motivasi, dua di antaranya telah dirasakan baik seperti pemenuhan kebutuhan dasar yang sudah terpenuhi dan pemenuhan kebutuhan keamanan yang juga sudah terpenuhi.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Untuk melihat kepuasan pegawai digunakan indikator dari *hygien factor* Herzberg. Sedangkan untuk mengukur kepuasan pegawai digunakan skala persepsi pegawai menggunakan skala *likert*. Hasil kepuasan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah diuraikan berikut ini.

1. Kepuasan terhadap Kompensasi

Variabel kepuasan terhadap kompensasi memiliki 4 (empat) item pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Tabel 4.7 menyajikan persepsi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terhadap variabel kepuasan terhadap kompensasi.

Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Kompensasi

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	0	0	49	31	0	80	271	3.39	Cukup Baik
Saya puas dengan insentif yang diterima.	0	4	27	45	4	80	289	3.61	Baik
Saya puas dengan Fasilitas kerja yang diberikan organisasi telah sesuai dengan keinginan	0	4	45	31	0	80	267	3.34	Cukup Baik
Tunjangan-tunjangan yang diterima telah sesuai dengan keinginan pegawai	0	6	37	37	0	80	271	3.39	Cukup Baik
Rata-rata								3.43	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa mayoritas pegawai telah merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh organisasi. Hal ini terlihat dari besarnya nilai rata-rata 3,43. Kondisi ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan organisasi telah cukup memenuhi keinginan dan

harapan pegawai. Kompensasi yang telah diterima pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terdiri dari kompensasi yang bersifat materi gaji, insentif, *reward*, fasilitas kerja, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi yang bersifat *immateri* terdiri dari perhatian atasan, dan pujian-pujian baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. Untuk indikator penghargaan pegawai menyatakan tidak puas dengan kenyataannya di lapangan. Hal ini kemungkinan di Dinas PU Bengkulu Tengah program-program pemberian penghargaan kepada pegawai tidak pernah ada.

Indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah “Saya puas dengan insentif yang diterima” dengan nilai rata-rata sebesar 3,61 (puas). Kondisi ini berarti bahwa insentif yang diberikan oleh organisasi telah berjalan sesuai dengan keinginan pegawai.

Indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Saya puas dengan Fasilitas kerja yang diberikan organisasi telah sesuai dengan keinginan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,34. Kondisi ini berarti bahwa tidak semua pegawai memperoleh fasilitas kerja sesuai dengan keinginannya. Hal ini mengindikasikan masih ada pegawai yang bekerja dengan peralatan kerja yang terbatas dan seadanya.

2. Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja

Dimensi kepuasan terhadap lingkungan kerja memiliki 6 (enam) item pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Tabel 4.8 menyajikan persepsi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terhadap variabel kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Tabel 4.8 Persepsi Responden terhadap Lingkungan Kerja

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Kondisi lingkungan kerja fisik tempat bekerja sangat baik karena mendukung pelaksanaan tugas	0	15	38	25	2	80	254	3.18	Cukup Baik
Kondisi penerangan ruangan kerja sangat baik	0	4	27	45	4	80	289	3.61	Baik
Sirkulasi udara ruangan kerja sangat baik	0	5	34	38	3	80	279	3.49	Baik
Suasana kerja yang dibangun membuat nyaman bekerja	0	6	35	39	0	80	273	3.41	Baik
Penataan ruangan kerja telah baik karena mendukung pelaksanaan tugas-tugas	0	0	34	41	5	80	291	3.64	Baik
Kondisi psikologis mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik	0	0	44	36	0	80	276	3.45	Baik
Rata-rata								3.46	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa secara umum lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berada pada kriteria cukup baik sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi pegawai sebesar 3,46 (puas). Lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas pegawai tersebut seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, sehingga pegawai merasa betah bekerja dan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah “Penataan ruangan kerja telah baik karena mendukung pelaksanaan tugas-tugas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 (puas). Kondisi ini berarti bahwa penataan ruangan kerja telah cukup memberikan dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas

pegawai. Walaupun ruangan kerja tidak terlalu luas namun karena ditata dengan baik maka tidak mengganggu aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Lingkungan kerja yang telah baik tersebut ternyata mampu menumbuhkan kondisi positif terhadap keadaan psikologis pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik dan non fisik yang dilandasi oleh hubungan kerja dan komunikasi, akan menghindarkan pegawai pada konflik-konflik kepentingan tertentu yang dapat mengancam harmonisasi hubungan kerja secara umum. Selain itu, budaya kerja yang dikembangkan juga berbasis pada prinsip-prinsip kerja yang baik mengacu pada prinsip *good governance* di mana pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing serta berupaya transparan mengenai informasi yang berkenaan dengan pengembangan pegawai.

Berdasarkan hasil-hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik tentu saja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai kepada organisasinya. Oleh karena itu, agar pegawai tetap merasakan kepuasan yang tinggi, lingkungan kerja organisasi harus dibangun dan dikembangkan dengan baik, dengan tetap mengacu pada kebutuhan dan keinginan pegawai.

3. Kepuasan terhadap Kepemimpinan

Dimensi kepuasan terhadap kepemimpinan memiliki 3 (tiga) item pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Tabel

4.9 menyajikan persepsi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Tengah terhadap variabel kepuasan terhadap kepemimpinan.

Tabel 4.9 Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Pimpinan memberikan kesempatan untuk berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	47	33	0	80	273	3.41	Baik
Pimpinan selalu terlibat aktif dalam setiap penyelesaian tugas-tugas bawahan	0	17	42	21	0	80	244	3.05	Cukup Baik
Pimpinan memberikan delegasi wewenang yang jelas kepada setiap bawahan	0	0	52	28	0	80	268	3.35	Cukup Baik
Rata-rata								3.27	Cukup Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diketahui bahwa secara umum pola dan perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan langsung pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berada pada kriteria baik sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi pegawai sebesar 3,27 (cukup puas).

Menurut penilaian pegawai, pimpinan sering melibatkan diri dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan bawahan, seperti jika ada pegawai lembur, pimpinan selalu menemani pegawai serta memberikan pengarahan-pengarahan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien, fungsi pimpinan yang lainnya adalah mendelegasikan tugas dan wewenang kepada pegawai secara adil, merata,

proporsional dan profesional. Kondisi ini membuat sebagian besar pegawai menilai bahwa atasan sudah melakukannya dengan baik sehingga pegawai telah merasa cukup puas dengan keadaan tersebut. Selain itu, pegawai juga menyadari bahwa pegawai harus melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dalam konteks ini, pemimpin merupakan individu yang memiliki kelebihan dan kharisma yang baik dan mampu mengarahkan dan mengelola organisasi menuju pencapaian tujuan. Seorang pemimpin haruslah dapat menjadi suri tauladan dan figur yang ramah serta mampu melaksanakan peran-peran manajerial dengan baik.

Selain itu, sikap dan kepedulian pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada bawahan terutama dalam menyelesaikan pekerjaan secara kreatif memperoleh tanggapan beragam dari bawahan. Namun secara umum kondisi ini telah memberikan rasa cukup puas dari pegawai atas sikap pimpinan tersebut.

Berdasarkan hasil-hasil di atas, disimpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan tugas pegawai akan dapat terlaksana jika diarahkan dan di-*manage* dengan baik oleh pimpinan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pimpinan yang mampu mengelola dan mengarahkan orang-orang agar bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Selain itu, pemimpin harus dapat menjaga hubungan baik dan terlibat langsung terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehingga jika ada pegawai yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berkonsultasi kepada atasannya.

4. Kepuasan terhadap Hubungan Antar Pribadi

Variabel kepuasan terhadap hubungan antar pribadi memiliki 3 (tiga) item pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Berikut ini disajikan persepsi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Tengah terhadap variabel kepuasan terhadap hubungan antar pribadi.

Tabel 4.10 Persepsi Responden terhadap Hubungan Antar Pribadi

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Saya Puas dengan Dukungan yang diberikan Atasan dalam bekerja selama ini.	0	0	38	42	0	80	282	3.53	Baik
Saya puas dengan rasa positif dan saling percaya mempercayai dilingkungan tempat kerja saya.	0	7	37	34	2	80	271	3.39	Cukup Baik
Saya puas dengan rasa kesamaan yang terjalin dilingkungan tempat kerja saya.	0	5	36	39	0	80	274	3.43	Baik
Rata-rata								3.45	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa pegawai telah cukup puas dengan hubungan antar pribadi yang terjalin di tempat kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai rata-rata persepsi 3,45 (puas). Hubungan antar pribadi yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terjalin tidak hanya antara bawahan dengan bawahan, tetapi juga antara bawahan dan juga pihak di luar organisasi. Empati dan kebersamaan yang terjalin selama ini ternyata mampu mengikat dan menumbuhkan kerjasama

saling mendukung satu sama lainnya, sehingga pegawai mampu bekerjasama dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu unsur hubungan antar pribadi yang dibangun pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah adalah keterbukaan. Menurut pegawai, unsur keterbukaan ini telah cukup dikembangkan di tempat kerjanya dan telah dapat memberikan rasa cukup puas kepada pegawai. Rasa keterbukaan yang dibangun dalam hubungan kerjasama antara setiap anggota organisasi pada setiap lini manajemen pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah menimbulkan efek positif dari setiap pegawai. Empati positif pegawai tunjukkan antara pegawai satu kepada pegawai lainnya dalam berbagai hal seperti kesamaan hak, kesamaan kewajiban, perasaan senasib sepenanggungan, baik untuk urusan kantor maupun urusan di luar kantor

Dari persepsi pegawai terhadap kondisi-kondisi ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antar pribadi yang terjalin antar setiap pegawai berjalan baik. Setiap pegawai merasa bahwa mereka merupakan satu kesatuan yang utuh, dalam rangka melaksanakan dan mencapai tujuan bersama. Kondisi ini harus terus dibina dan ditingkatkan karena berguna dalam meminimalisasi terjadinya konflik antar pegawai.

5. Kepuasan terhadap Kualitas Supervisi

Dimensi kepuasan terhadap kualitas supervisi memiliki 4 (empat) item pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*.

Tabel 4.11 menyajikan persepsi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Tengah terhadap variabel kepuasan terhadap kualitas supervisi.

Tabel 4.11 Persepsi Responden terhadap Kualitas Supervisi

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Saya puas dengan kontribusi dan pembagian pekerjaan yang terjadi dilingkungan tempat saya bekerja.	0	0	38	36	6	80	288	3.60	Baik
Saya puas dengan perasaan saling menghargai antara Pimpinan dan bawahan serta terhadap sesama rekan kerja.	0	0	44	36	0	80	276	3.45	Baik
Saya puas dengan penghargaan professional yang saya terima selama ini.	0	0	48	32	0	80	272	3.40	Baik
Rata-rata								3.48	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 *Sangat Tidak Baik*

1,80 – 2,59 *Tidak Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa mayoritas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah puas terhadap kualitas supervisi yang diberikan oleh atasan langsung mereka. Hal ini terlihat dari besarnya nilai rata-rata persepsi pegawai 3,48 (puas). Kepuasan pegawai ini ditunjukkan atas kontribusi dan pembagian pekerjaan yang proporsional, loyalitas dan keterbukaan pimpinan, perasaan saling menghargai satu sama lainnya dan kepuasan atas penghargaan professional yang diberikan.

Jika dirinci menurut indikator, kepuasan pegawai ditimbulkan akibat pembagian kerja yang terjadi di dalam organisasi telah sesuai dengan keinginan pegawai, di mana setiap pegawai memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing, sehingga penyelesaian pekerjaan berjalan efektif. Kepuasan pegawai juga ditunjukkan atas perilaku atasan mereka yang

selalu memiliki komitmen dan loyalitas yang baik dengan bawahan sebagai imbal balik dari kesetiaan bawahan. Perilaku ini ditunjukkan atasan dengan melakukan pembelaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan bawahan jika ada pihak-pihak yang tidak puas dengan hasil kerja bawahan. Selain itu, pimpinan juga senantiasa menanamkan semangat kebersamaan, di mana jika pekerjaan dilakukan secara bersama maka pekerjaan yang berat akan menjadi ringan.

Dalam melaksanakan kegiatan supervisi, atasan langsung pegawai dinilai memiliki perilaku yang baik sehingga memberikan rasa senang dan kepuasan dari pegawai. Perasaan saling menghargai pimpinan ditunjukkan kepada setiap pegawai dengan tidak membedakan pegawai. Setiap pegawai yang bertanya dan meminta bantuan untuk mengatasi masalah kerjanya selalu dilayani dengan baik dan penuh perhatian.

Sementara itu, sikap pimpinan yang selalu profesional dan proporsional dalam memberikan penghargaan kepada pegawai juga memperoleh tanggapan baik dari pegawai. Pimpinan selalu berupaya bersikap profesional yakni tidak mencampur aduk permasalahan rumah dengan masalah pekerjaan di kantor. Setiap pegawai yang telah berhasil mencapai prestasi kerja tertentu juga akan diperjuangkan untuk memperoleh penghargaan dari organisasi.

Secara umum, persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terangkum pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12 Rangkuman Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja

Dimensi	Rata-rata	Keterangan
Kepuasan terhadap Kompensasi	3.43	Baik
Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja	3.46	Baik
Kepuasan terhadap Kepemimpinan	3.27	Cukup Baik
Kepuasan terhadap Hubungan Antar Pribadi	3.45	Baik
Kepuasan terhadap Kualitas Supervisi	3.48	Baik
Rata-rata	3.42	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa secara umum kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berada pada kriteria puas atau baik. Hanya dimensi kepuasan terhadap dimensi kepemimpinan yang memperoleh persepsi terendah (cukup baik). Kondisi ini menggambarkan bahwa masih ada sebagian pegawai Dinas PU Bengkulu Tengah yang belum puas dengan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh atasan pegawai.

4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja pegawai diukur dengan 13 (tiga belas) item pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Tabel 4.13 menyajikan persepsi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terhadap variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.13 Persepsi Responden terhadap Lingkungan Kerja

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Perlengkapan lampu dikantor saya sudah memadai	0	6	35	39	0	80	273	3.41	Baik
Suhu udara ruangan kerja kantor saya sudah sesuai.	0	0	34	41	5	80	291	3.64	Baik
Kondisi udara ruangan kantor saya memberikan kesejukan dan kesegaran.	0	0	44	36	0	80	276	3.45	Baik
Tingkat kebisingan yang tinggi mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja di kantor saya .	0	0	47	33	0	80	273	3.41	Baik
Ruangan kerja di kantor saya terhindar dari suara bising yang mengganggu pekerjaan.	0	17	42	21	0	80	244	3.05	Cukup Baik
Penyesuaian warna dalam ruangan kerja pegawai di kantor saya sudah sesuai.	0	0	52	28	0	80	268	3.35	Cukup Baik
Penggunaan warna ruangan sesuai dengan keinginan pegawai	0	0	38	42	0	80	282	3.53	Baik
Ruang kerja kantor saya yang cukup memadai.	0	7	37	34	2	80	271	3.39	Cukup Baik
Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah baik.	0	5	36	39	0	80	274	3.43	Baik
Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan organisasi.	0	0	38	36	6	80	288	3.60	Baik
Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.	0	5	28	46	1	80	283	3.54	Baik
Hubungan antara pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik	0	0	44	28	8	80	284	3.55	Baik
Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja	0	0	41	39	0	80	279	3.49	Baik
Rata-rata								3.45	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diketahui bahwa secara lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengahtelah berada pada kondisi baik (3,45), sehingga dapat memberikan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan kerja fisik

seperti adanya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, pendingin ruangan, penataan ruangan dan sebagainya serta lingkungan kerja nonfisik seperti ketenangan, kenyamanan, hubungan antar pegawai, dan sebagainya.

Secara umum, persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terangkum pada Tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14 **Rangkuman Persepsi Responden terhadap Lingkungan Kerja**

Dimensi	Rata-rata	Keterangan
Penerangan	3.41	Baik
Suhu Udara	3.55	Baik
Suara Bising	3.23	Cukup Baik
Penggunaan Warna	3.44	Baik
Ruang Gerak Yang Diperlukan	3.41	Baik
Keamanan Kerja	3.57	Baik
Hubungan Karyawan	3.52	Baik
Rata-rata	3.45	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa secara umum lingkungan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berada pada kriteria baik. Hanya dimensi lingkungan kerja yang masih belum baik adalah adanya suara bising. Suara ini ditimbulkan oleh suara knalpot kendaraan karena kantor Dinas Pekerjaan umum Bengkulu Tengah terletak di jalan lintas Bengkulu-Kepahiang yang syarat dengan kendaraan yang melintas.

4.3.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dinilai dengan 6 (enam) dimensi, yakni : kualitas hasil kerja, kuantitasi hasil kerja, inisiatif kerja, kemandirian kerja, tanggungjawab dan hubungan kerjasama.

1. Kinerja Pegawai Berdasarkan Kualitas Hasil Kerja

Kinerja pegawai dari dimensi kualitas hasil kerja diukur dengan 3 (tiga) indikator atau item pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan skala *likert*. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Tengah sebagaimana tertera pada table 4.15.

Tabel 4.15 Ditribusi Frekuensi Kinerja dari Dimensi Kualitas Hasil Kerja

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Hasil kerja bawahan Anda memiliki akurasi yang baik	0	18	44	18	0	80	240	3.00	Cukup Baik
Hasil kerja bawahan Anda tidak memiliki risiko yang merugikan organisasi	0	0	48	32	0	80	272	3.40	Baik
Bawahan Anda memiliki kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasan	0	0	39	41	0	80	281	3.51	Baik
Rata-rata								3.30	Cukup Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 *Sangat Tidak Baik*

1,80 – 2,59 *Tidak Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa kinerja pegawai dari sisi input telah berjalan dengan baik. Jawaban responden terhadap dimensi kualitas hasil kerja adalah sebesar 3,30. Kondisi ini berarti bahwa kinerja pegawai

Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dari sisi kualitas telah cukup baik dan memiliki nilai penting bagi organisasi.

Indikator dimensi kualitas hasil kerja yang memiliki nilai persepsi rata-rata tertinggi adalah “Bawahan Anda memiliki kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,51. Kondisi ini berarti bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah memiliki kecakapan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas, sehingga dengan dukungan kecakapan tersebut setiap individu pegawai dapat meningkatkan kinerja masing-masing dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dari sisi kualitas kerja telah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kesalahan kerja yang rendah, kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, kesesuaian pekerjaan dengan petunjuk teknis dan operasional pekerjaan, dan tingkat akurasi yang baik atas hasil kerja yang dicapai pegawai.

2. Kinerja Pegawai Berdasarkan Kuantitas Hasil Kerja

Kinerja pegawai dari dimensi kuantitas hasil kerja diukur dengan 3 (tiga) indikator atau item pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.16 Ditribusi Frekuensi Kinerja dari Dimensi Kuantitas Hasil Kerja

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Bawahan Anda dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari kerja	0	5	28	46	1	80	283	3.54	Baik
Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas dengan efisien	0	0	44	28	8	80	284	3.55	Baik
Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan organisasi	0	0	42	38	0	80	278	3.48	Baik
Rata-rata								3.52	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dari dimensi kuantitas hasil kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,52. Kondisi ini berarti bahwa pegawai mampu menyelesaikan berbagai macam pekerjaan dengan baik, baik pekerjaan teknis (lapangan) maupun pekerjaan yang bersifat administratif.

Indikator kuantitas kerja yang memperoleh nilai persepsi terendah adalah “Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan organisasi” dengan nilai rata-rata sebesar 3,48. Kondisi ini berarti bahwa sebagian pegawai telah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, misalnya mampu mengarsipkan surat-menyurat, mampu membuat laporan kerja dan sebagainya. Namun sebagian lainnya belum dapat melaksanakan

tugas dengan baik, sehingga kuantitas hasil kerja pegawai tersebut belum memenuhi standar kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil persepsi responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dari sisi kuantitas hasil kerja telah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan beberapa macam pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan teknis dan administratif, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

3. Kinerja Pegawai Berdasarkan Kehadiran

Kinerja pegawai dari dimensi kehadiran diukur dengan 3 (tiga) indikator atau item pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah sebagaimana tertera pada Tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Kinerja dari Dimensi Kehadiran

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Bawahan Anda taat terhadap jam kerja	0	0	34	41	5	80	291	3.64	Baik
Bawahan Anda hadir tepat waktu	0	5	34	38	3	80	276	3.45	Baik
Tingkat absensi Bawahan Anda sangat rendah	0	6	35	39	0	80	273	3.41	Baik
Rata-rata								3.50	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Dari Tabel 4.17 diketahui bahwa rata-rata jawaban atasan langsung terhadap kinerja pegawai dilihat dari dimensi kehadiran sebesar 3,50 dan berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah memiliki kedisiplinan yang baik, sehingga selalu taat terhadap jam kerja, datang dan pulang tepat waktu dan rendahnya tingkat absensi pegawai.

Indikator kehadiran kerja yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Tingkat absensi bawahan anda sangat rendah” dengan nilai rata-rata sebesar 3,41. Kondisi ini berarti bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah memiliki kepatuhan yang baik terhadap jam kerja. Pegawai akan tetap datang ke kantor baik pada pagi hari maupun setelah jam istirahat siang sampai waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil persepsi atasan tersebut disimpulkan bahwa secara umum pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah memiliki inisiatif kerja yang baik. Hanya saja di masa-masa mendatang kondisi tersebut harus terus ditingkatkan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

4. Kinerja Pegawai Berdasarkan Tanggungjawab

Kinerja pegawai dari dimensi tanggungjawab diukur dengan 3 (tiga) indikator atau item pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah sebagaimana tertera pada Tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18Ditribusi Frekuensi Kinerja dari Dimensi Tanggungjawab

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	KET
	STS	TS	CS	S	SS				
Bawahan Anda menyelesaikan pekerjaan yang Anda diberikan	0	0	34	41	5	80	291	3.64	Baik
Bawahan Anda membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada Anda	0	5	34	38	3	80	276	3.45	Baik
Bawahan Anda mentaati perintah atasan dengan penuh tanggungjawab	0	6	35	39	0	80	273	3.41	Baik
Rata-rata								3.50	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kinerja pegawai dilihat dari dimensi tanggungjawab sebesar 3,50 berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah memiliki tanggung jawab yang cukup baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil wawancara dengan atasan pegawai disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dari sisi tanggung jawab telah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan tanggung jawab pegawai menyelesaikan pekerjaan, melaksanakan seluruh pekerjaan dengan baik dan mampu menyusun laporan pertanggung jawaban pekerjaan.

5. Kinerja Pegawai Berdasarkan Ketepatan Waktu

Kinerja pegawai dari dimensi ketepatan waktu diukur dengan 3 (tiga) indikator atau item pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah sebagaimana tertera pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 **Ditribusi Frekuensi Kinerja dari Dimensi Ketepatan Waktu**

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Bawahan Anda tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan	0	17	42	21	0	80	244	3.05	Cukup Baik
Bawahan Anda tepat waktu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0	0	52	28	0	80	268	3.35	Cukup Baik
Bawahan Anda tepat waktu dalam menyampaikan laporan hasil kerja	0	5	36	39	0	80	274	3.42	Baik
Rata-rata								3.257	Cukup Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 *Sangat Tidak Baik*

1,80 – 2,59 *Tidak Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.19, diketahui bahwa rata-rata jawaban atasan langsung pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dilihat dari indikator kemampuan kerjasama sebesar 3,27 berada pada jawaban cukup baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah memiliki ketepatan waktu kerja yang telah cukup baik.

Indikator ketepatan waktu kerja yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Bawahan Anda tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan” dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 3,05. Kondisi ini

berarti bahwa sebagian pegawai telah memiliki ketepatan waktu yang baik dalam melaksanakan tugas walaupun belum maksimal. Namun sebagian pegawai lainnya belum memiliki ketepatan waktu kerja yang baik, sehingga pegawai terkadang tidak tepat waktu dan melebihi standar waktu yang ditetapkan. Untuk menyiasati hal ini, biasanya pimpinan selalu memberikan arahan agar pegawai melaksanakan pekerjaan diawal-awal kegiatan, sehingga walaupun membutuhkan waktu lama, namun tetap tepat waktu dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan hasil persepsi responden dan hasil wawancara dengan subjek penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dari sisi ketepatan waktu telah berjalan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang telah berjalan dengan cukup baik.

6. Kinerja Pegawai Berdasarkan Hubungan Kerjasama

Kinerja pegawai dari dimensi hubungan kerjasama diukur dengan 3 (tiga) indikator atau item pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Tengah sebagaimana tertera pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 **Ditribusi Frekuensi Kinerja dari Dimensi Hubungan Kerjasama**

Item	Skor Jawaban					Jumlah Sampel	Skor Total	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
Bawahan Anda menjaga hubungan komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan	0	0	34	41	5	80	291	3.64	Baik
Bawahan Anda mampu bekerjasama dalam tim kerja	0	5	34	38	3	80	276	3.45	Baik
Bawahan Anda mampu bekerjasama dengan pihak lain di luar organisasi	0	6	35	39	0	80	273	3.41	Baik
Rata-rata								3.50	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 *Sangat Tidak Baik*

1,80 – 2,59 *Tidak Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.20, diketahui bahwa rata-rata jawaban atasan langsung pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dilihat dari indikator kemampuan kerjasama sebesar 3,50 berada pada jawaban baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah telah memiliki kemampuan membangun hubungan kerjasama yang cukup baik antara sesama rekan kerja, kemampuan pegawai bekerjasama didalam tim kerja, bersedia membantu orang lain dan selalu melakukan koordinasi dalam pekerjaannya

Berdasarkan hasil persepsi atasan pegawai tersebut disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah dari sisi hubungan kerjasama telah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan kekompakan pegawai dalam melaksanakan tugas, kemampuan bekerjasama sebagai tim kerja, kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak di luar organisasi, dan kemampuan pegawai menjadi negosiator dengan pihak lain

serta selalu melakukan koordinasi sesuai dengan bidang tugas dan kewenangan masing-masing.

Secara umum, persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah terangkum pada Tabel 4.21 berikut ini.

Tabel 4.21 Rangkuman Persepsi Responden terhadap Kinerja Pegawai

Dimensi	Rata-rata	Keterangan
Kualitas Hasil Kerja	3.30	Cukup Baik
Kuantitas Hasil Kerja	3.52	Baik
Kehadiran	3.50	Baik
Tanggungjawab	3.50	Baik
Ketepatan Waktu	3.27	Cukup Baik
Hubungan Kerjasama	3.50	Baik
Rata-rata	3.43	Baik

Keterangan:

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

3,40 – 4,19 Baik

4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui bahwa secara umum kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berada pada kriteria baik. Dimensi kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu yang masih belum baik. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai Dinas PU Bengkulu Tengah yang belum maksimal dalam pencapaian kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan ketepatan dari model regresi yang dijadikan dasar untuk melihat pengaruh variabel-variabel

independen terhadap variabel dependen. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dibahas berikut ini.

4.4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil normalitas data sebagaimana terlihat pada Tabel 4.22 berikut ini.

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Normalitas Data

No	Variabel	Nilai Kolmogorov-Smirnov Z	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
1	Motivasi	1,177	0,125	Normal
2	Kepuasan Kerja	1,113	0,137	Normal
3	Lingkungan Kerja	1,198	0,134	Normal
4	Kinerja	1,104	0,142	Normal

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas (*Asymp. Sig.*) *Kolmogorov-Smirnov* variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolenieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi Linier berganda ditemukan adanya hubungan yang sangat kuat atas variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Multikolinieritas Data Penelitian

No	Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
1	Motivasi	0,726	1,377	Bebas Multikolenieritas
2	Kepuasan Kerja	0,502	1,991	
3	Lingkungan Kerja	0,595	1,681	

Sumber : Data diolah, 2014

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika *tolerance value* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.
- Jika *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel penelitian $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yang berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model persamaan regresi.

4.5 Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dilakukan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dan diduga sebelumnya. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi perhitungan koefisien regresi dan pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil-hasil tersebut selanjutnya diuraikan berikut ini.

4.5.1 Hasil Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis yang dilakukan terhadap keterkaitan pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Adapun hasil analisis regresi tersebut diuraikan berikut ini.

Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

No	Variabel Independen	Koefisien β	Nilai t	
			Hitung	Sig.
1.	Motivasi (X_1)	0,185	2,066	0,042*
	Kepuasan Kerja (X_2)	0,179	2,106	0,038*
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,611	4,460	0,000*
2.	Korelasi Berganda (R)	0,731		
3.	Koefisien Determinasi (R^2)	0,535		
4.	Adjusted R^2	0,516		
5.	F-hitung	29,113		0,000

*) Signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) masing-masing sebesar 0,185; 0,179; dan 0,611.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,731; yang berarti bahwa hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah erat. Sedangkan nilai *Adjusted* determinasi berganda dari ($\text{Adjusted } R^2$) = 0,516; yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah sebesar 51,6% dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 48,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Jika dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki

koefisien regresi yang paling besar, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.

4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dalam hal ini adalah pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas (*sig.*) $> \alpha$ 0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.
- Jika probabilitas (*sig.*) $< \alpha$ 0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi a, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh probabilitas t_{hitung} seluruh variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) 0,042; 0,038; dan 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, dalam hal ini adalah pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas (*sig.*) $> \alpha$ 0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.
- Jika probabilitas (*sig.*) $< \alpha$ 0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas (*sig.*) 0,000 $< \alpha$ 0.05, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui juga bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti

(2001:104) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iktlas yang akan berdampak pada peningkatan kinerja personil (bawahan) yang bersangkutan.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang rendah, memiliki kecenderungan menghasilkan kinerja yang rendah dan sedang, sedangkan pegawai yang memiliki motivasi sedang, kinerja yang dihasilkan bervariasi, artinya, kadangkala menghasilkan kinerja rendah, sedang dan tinggi. Untuk pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki kinerja yang bervariasi.

Berdasarkan kedua hubungan tersebut, terlihat bahwa masalah sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan dan karakteristik yang kompleks, tidak dapat dikesampingkan begitu saja, apalagi untuk perusahaan yang menggunakan tenaga kerja manusia. Permasalahan ini harus menjadi perhatian perusahaan secara serius. Apabila tidak disadari, justru hal ini akan menjadi *boomerang* bagi perusahaan yang bersangkutan.

Manusia bekerja biasanya disebabkan oleh banyak faktor, namun yang utama adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jenis dan macam kebutuhan berupa kebutuhan dasar sampai kebutuhan aktualisasi diri seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Hanya dengan bekerja dan berusaha, seseorang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Begitu juga dengan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Pegawai bekerja bahkan sampai lembur tidak lain adalah guna memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Untuk pegawai yang sudah memiliki keluarga,

mereka bekerja dengan alasan adalah memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, biaya anak sekolah, dan sebagainya. Karena kebutuhan selalu meningkat, pegawai selalu berupaya menambah tingkat pendapatan mereka dengan jalan mengambil jam lembur. Namun, dari hasil pendapatan tersebut, tidaklah mencukupi semua kebutuhan hidup keluarganya, artinya, ada kebutuhan yang masih dapat ditunda untuk dipenuhi, maka pelaksanaannya akan ditunda.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Furgeri (2010) yang telah berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (1996) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu kondisi dimana pegawai merasa puas dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dan sistem manajemen organisasi. Kepuasan kerja yang dimaksud meliputi kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervise dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi karena memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal yang sama juga dinyatakan oleh Heidjrachman dan Husnan (1990:184) yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu kondisi di mana pegawai merasa nyaman dengan kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja harus tetap menjadi fokus perhatian manajemen agar pegawai senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Furgeri (2010) yang telah bahwa lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian tersebut, diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan merangsang pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi yang pada hakikatnya merupakan pencapaian prestasi kerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hal ini sebagaimana pendapat Davis dan Newstrom (2006:21) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan iklim organisasi, ini dapat mempengaruhi motivasi, prestasi serta kepuasan kerja.

Menurut Gibson (2002:164) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap,

kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja pegawai dan berdampak pada kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Hal ini bermakna, jika motivasi pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Hal ini bermakna, jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. Hal ini bermakna, jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah berkenaan dengan kinerja pegawainya, yakni :

1. Meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan pemberian hak-hak pegawai dalam hal kesejahteraan dan

pemberian kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaannya.

2. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik secara pribadi maupun institusional, sehingga pegawai merasa puas karena pimpinan dan organisasi memberikan perhatian terhadap dirinya.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun psikologis seperti menjaga hubungan kerjasama antara sesama pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Menerapkan yang disukai oleh pegawai untuk mendinamisasi relasi-relasi sosial yang ada di dalam organisasi, sehingga pegawai merasa aman, nyaman dan terarah dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, seperti pendelegasian tugas dan wewenang yang jelas kepada pegawai dan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.
5. Mengembangkan dan membina hubungan baik, terbuka, saling mempercayai dan kerjasama saling menguntungkan antara sesama pegawai dan anggota organisasi lainnya, dengan menyatukan visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama.
6. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas supervisi atasan dengan menggunakan metode-metode yang disukai bawahan seperti mengedepankan komunikasi dua arah, sehingga pegawai merasa diperankan dan diperlakukan bukan sebagai bawahan tetapi sebagai tim kerja.

7. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperbaiki hasil penelitian dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, dapat menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja serta menerapkannya pada objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Anthony, Bryson, 2002. *Perencanaan Starategi Organisasi Social, Edisi Bahasa Indonesia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 2006. *Psikologi Industri, Sesi Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberti.
- Bachtiar, Doni. 2012 “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai “ . Jurnal Manajemen, ISSN 2252-6552.
- Davis, Keith dan Newtrom, R.,. 2006 . *Lingkungan Kerja dan Motivasi* Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Dessler, Garry, 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Bahasa Indonesia, Prentice Hall, New Jersey
- Dharma, Agus, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Flippo, Edwin, 2002. *Personal Manajemen*, Edisi ke enam Terjemahan Erlangga
- Ghozali, Ahmad, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 2002. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, 2000. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustino, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Handoko, T. H, Reksodiprojo. S. 2005. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Handoko,T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Harahap, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Hasan, Aziz, Adam. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh". *Jurnal ilmu Manajemen*, ISSN 2302-0199.
- Hasibuan, Melayu S. P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2004. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produksi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2009. *Manajemen Personalia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2006. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* : BPFE, Yogyakarta
- Indrawijaya, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Sinar Bandung, Bandung
- Lussier, Robert, N. 2006. *Human Relation in Organizational*, Skill build approach, Irwin USA
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Moekijat. 2001. *Motivasi dan Kompensasi Pegawai*, BPFE, Yogyakarta
- Munparidi, 2012. "Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang". *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi Ke-VII ISSN: 2085-1375.
- Ndraha, Taliziduhu, 2006. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito. 2005. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, G., 2004. *Organizational Behavior at Work*, Internasional Edition. McGraw Hill Companies inc, USA
- Susilaningsih, Nur. 2008 "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen*, Vol. 1 No.2 September 2008.
- Puspitarini, Dwi, 2012. Kepuasan Kerja Pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Serketariat Daerah Provinsi Bengkulu (Studi Deskriptif Kualitatif Berdasarkan Perspektif Teori Hygiene Herzberg)
- Prawirosentono, Suyadi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi 2009. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. BPFE, Yogyakarta.

- Robbins, Stephen P., 2003. *Manajemen Motivasi* PT Gramedia Widiasarana. Jakarta : Indonesia.
- Schuller, Randall, dan Jackson, E. Susan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business, a skill building approach 4th ed.* John wiley and Sons Inc : USA.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Sepuluh. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Psikologi Industri*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. PT Pustaka LP3ES : Jakarta.
- Soeprihanto, 2000. *Manajemen Personalia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Umar, Husein, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi, 2001. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Radar Jaya, Offsel, Jakarta
- Winardi. 2002. *Lingkungan Kerja dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia



JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
BENGKULU TENGAH

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Nama saya adalah TATIEK ANGGRAINI mahasiswa semester akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu . Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi dengan judul seperti di atas. Untuk maksud tersebut, maka diperlukan data-data berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i sudilah kiranya dapat mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i saya jamin kerahasiaannya. Selain itu penelitian ini bukanlah untuk mencari kesalahan pihak manapun, melainkan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu .

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

TATIEK ANGGRAINI

IDENTITAS RESPONDEN

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Lainnya

Pengalaman/Masa Kerja : Tahun

Pangkat/Golongan :

Bagian :

PETUNJUK PENGISIAN

- Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i benar.
- Dalam menjawab pertanyaan diharapkan hanya memilih satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu :
 STS = Sangat Tidak Setuju skor = 1
 TS = Tidak Setuju skor = 2
 CS = Cukup Setuju skor = 3
 S = Setuju skor = 4
 SS = Sangat Setuju skor = 5
- Jika pilihan jawaban pertama Anda rasa tidak sesuai dengan keadaan Anda, Anda dapat mengantinya dengan cara melakukan koreksi pada jawaban tersebut dengan menuliskan tanda (≠), dan silah memilih jawaban lainnya yang menurut Anda sesuai dengan keadaan Anda.
- Periksalah terlebih dahulu jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i sebelum dikembalikan, agar tidak ada kesalahan.

B. PERTANYAAN MENGENAI VARIABEL PENELITIAN

1. Pertanyaan Mengenai Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Pemenuhan Kebutuhan Dasar						
1	Kecukupan pemenuhan kebutuhan pangan (makan dan minum) anda sehari-hari					
2	Kecukupan pemenuhan kebutuhan sandang (pakaian)					
3	Kecukupan pemenuhan kebutuhan papan (tempat tinggal)					
4	Kecukupan pemenuhan waktu istirahat					
Pemenuhan Kebutuhan Keamanan						
1	Kondisi perasaan anda terhadap keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan kantor sehari-hari sangat baik					
2	Anda merasa tidak was-was/khawatir dengan pekerjaan anda selama ini					
3	Adanya tekanan-tekanan tertentu terhadap anda dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari					
4	Perasaan bebas dari rasa takut dan cemas					
Pemenuhan Kebutuhan Sosial						
1	Kondisi hubungan pertemanan anda dengan kawan-kawan sekantor berjalan dengan baik					
2	Hubungan dengan kawan-kawan dikantor seperti sebuah keluarga					
3	Anda Mudah bergaul atau berinteraksi dengan kawan-kawan dikantor dan sekitarnya					

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Pemenuhan Aktualisasi Diri						
1	Dalam bekerja selama ini sudah merasa mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang anda miliki					
2	Anda diberikan Keleluasaan dan kebebasan berekspresi dalam mengeluarkan segala kemampuan dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Keinginan saudara untuk lebih berprestasi demi memajukan kantor tempat bekerja					

2. Pertanyaan Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kepuasan Terhadap Kompensasi						
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini.					
2	Saya puas dengan insentif yang diterima.					
3	Saya puas dengan Fasilitas kerja yang diberikan organisasi telah sesuai dengan keinginan					
4	Tunjangan-tunjangan yang diterima telah sesuai dengan keinginan pegawai					
Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja						
1	Kondisi lingkungan kerja fisik tempat bekerja sangat baik karena mendukung pelaksanaan tugas					
2	Kondisi penerangan ruangan kerja sangat baik					
3	Sirkulasi udara ruangan kerja sangat baik					
4	Suasana kerja yang dibangun membuat nyaman bekerja					
5	Penataan ruangan kerja telah baik karena mendukung pelaksanaan tugas-tugas					
6	Kondisi psikologis mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik					
Kepuasan terhadap Kepemimpinan						
1	Pimpinan memberikan kesempatan untuk berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pimpinan selalu terlibat aktif dalam setiap penyelesaian tugas-tugas bawahan					
3	Pimpinan memberikan delegasi wewenang yang jelas kepada setiap bawahan					
Kepuasan terhadap Hubungan Antarpribadi						
1	Saya Puas dengan Dukungan yang diberikan Atasan dalam bekerja selama ini.					
2	Saya puas dengan rasa positif dan saling percaya mempercayai dilingkungan tempat kerja saya.					
3	Saya puas dengan rasa kesamaan yang terjalin dilingkungan tempat kerja saya.					
Kepuasan terhadap Kualitas Supervisi						
1	Saya puas dengan kontribusi dan pembagian pekerjaan yang terjadi dilingkungan tempat saya bekerja.					
2	Saya puas dengan perasaan saling menghargai antara Pimpinan dan bawahan serta terhadap sesama rekan kerja.					
3	Saya puas dengan penghargaan professional yang saya terima selama ini.					

3Pertanyaan Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Perangan						
1	Perlengkapan lampu dikantor saya sudah memadai					
Suhu Udara						
1	Suhu udara ruangan kerja kantor saya sudah sesuai.					
2	Kondisi udara ruangan kantor saya memberikan kesejukan dan kesegaran.					
Suara Bising						
1	Tingkat kebisingan yang tinggi mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja di kantor saya					
2	Ruangan kerja di kantor saya terhindar dari suara bising yang mengganggu pekerjaan.					
Penggunaan Warna						
1	Penyesuaian warna dalam ruangan kerja pegawai di kantor saya sudah sesuai.					
2	Penggunaan warna ruangan sesuai dengan keinginanj pegawai					
Ruang Gerak Yang Diperlukan						
1	Ruang kerja kantor saya yang cukup memadai.					
2	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah baik.					
Keamanan Kerja						
1	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan organisasi.					
2	Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.					
Hubungan Pegawai						
1	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik					
2	Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja					

3. Pertanyaan Mengenai Kinerja (Diisi oleh Pimpinan)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Hasil kerja bawahan Anda memiliki akurasi yang baik					
2	Hasil kerja bawahan Anda tidak memiliki risiko yang merugikan organisasi					
3	Bawahan Anda memiliki kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasan					
Kuantitas Kerja						
1	Bawahan Anda dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari kerja					
2	Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas dengan efisien					
3	Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan organisasi					
Kehadiran						
1	Bawahan Anda taat terhadap jam kerja					
2	Bawahan Anda hadir tepat waktu					
3	Tingkat absensi Bawahan Anda sangat rendah					
Tanggung Jawab						
1	Bawahan Anda menyelesaikan pekerjaan yang Anda diberikan					
2	Bawahan Anda membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada Anda					
3	Bawahan Anda mentaati perintah atasan dengan penuh tanggungjawab					
Ketepatan Waktu						
1	Bawahan Anda tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan					
2	Bawahan Anda tepat waktu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
3	Bawahan Anda tepat waktu dalam menyampaikan laporan hasil kerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Hubungan Kerjasama						
1	Bawahan Anda menjaga hubungan komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan					
2	Bawahan Anda mampu bekerjasama dalam tim kerja					
3	Bawahan Anda mampu bekerjasama dengan pihak lain di luar organisasi					

TABULASI DATA PENELITIAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	X1
1	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	50
2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	52
3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	50
4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	53
5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	51
6	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	50
7	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	50
8	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	48
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	48
10	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	56
11	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	45
12	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	4	49
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	51
14	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	54
15	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	51
16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	50
17	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	45
18	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	49
19	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	46
20	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	51
21	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	52
22	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	4	51
23	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	47
24	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	49
25	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	49
26	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	47
27	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	50
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45
29	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	46
30	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	48
31	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	49
32	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	49
33	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	48
34	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	53
35	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	53
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	50
37	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	53
38	4	5	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	48
39	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	52
40	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	49
41	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	2	2	2	49
42	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	50
43	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	52
44	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	45
45	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	51
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	44
47	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	50
48	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	44

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	X1
49	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	47
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	48
51	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	53
52	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	55
53	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	53
54	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	53
55	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	51
56	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	56
57	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	50
58	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	52
59	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	50
60	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	53
61	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	51
62	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	50
63	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	50
64	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	48
65	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	48
66	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	56
67	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	45
68	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	4	49
69	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	51
70	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	54
71	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	51
72	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	50
73	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	45
74	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	49
75	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	46
76	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	51
77	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	52
78	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	4	51
79	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	47
80	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	49

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	X2
1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	66
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	68
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	68
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	68
5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	63
6	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	67
7	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	63
8	3	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
9	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	67
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	75
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	66
12	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	69
13	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	68
14	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	69
15	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	62
16	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	65
17	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	62
18	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	62
19	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	63
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	69
21	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	62
22	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	61
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	58
24	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	66
25	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	67
26	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	67
27	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	68
28	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	62
29	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	64
30	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	65
31	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	60
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	62
33	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	62
34	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	64
35	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	67
36	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	66
37	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	70
38	3	2	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	62
39	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	66
40	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	66
41	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	59
42	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	65
43	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	66
44	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	57
45	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	67
46	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	61
47	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	65
48	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	69
49	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	67
50	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	63

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	X2
51	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	66
52	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	68
53	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65
54	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	66
55	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	66
56	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	70
57	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	66
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	68
59	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	68
60	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	68
61	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	63
62	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	67
63	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	63
64	3	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
65	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	67
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	75
67	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	66
68	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	69
69	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	68
70	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	69
71	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	62
72	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	65
73	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	62
74	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	62
75	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	63
76	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	69
77	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	62
78	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	61
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	58
80	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	66

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	X3
1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	48
2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	45
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	4	45
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	46
5	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	42
6	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	43
7	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	44
8	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	42
9	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	44
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	49
11	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	46
13	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	48
14	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	48
15	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
16	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	48
17	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	46
18	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	44
19	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	46
20	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	47
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	44
22	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	43
23	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	41
24	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	44
25	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	45
26	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	46
27	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	47
28	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	44
29	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	42
30	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	46
31	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	41
32	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	44
33	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	40
34	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	42
35	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	46
36	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	44
37	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	47
38	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4	47
39	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	44
40	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	44
41	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	44
42	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	44
43	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	42
44	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	43
45	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	46
46	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	45

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	X3
47	3	5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	45
48	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	45
49	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	45
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	45
51	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	47
52	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	46
53	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	43
54	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	45
55	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	3	47
56	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	47
57	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	48
58	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	45
59	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	4	45
60	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	46
61	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	42
62	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	43
63	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	44
64	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	42
65	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	44
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	49
67	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
68	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	46
69	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	48
70	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	48
71	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
72	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	48
73	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	46
74	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	44
75	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	46
76	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	47
77	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	44
78	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	43
79	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	41
80	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	44

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Y
1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	52
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	53
3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	51
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	55
5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	50
6	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	50
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
8	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	50
9	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	55
10	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
11	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	49
12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	52
13	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	56
14	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	55
15	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	50
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	54
17	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	53
18	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	53
19	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	49
20	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	56
21	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50
22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	54
23	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
24	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	49
25	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	52
26	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	54
27	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	50
28	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	48
29	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	50
30	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	51
31	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	50
32	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	46
33	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	45
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	48
35	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	53
36	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	52
37	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	55
38	3	3	3	4	5	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	49
39	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	49
40	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	47
41	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2	47
42	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	51
43	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	49
44	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	50
45	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	52
46	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	49
47	3	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	4	2	3	3	5	3	3	53
48	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	51
49	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	51
50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	52

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Y
51	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	50
52	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	52
53	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	51
54	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	51
55	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	52
56	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	55
57	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	52
58	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	53
59	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	51
60	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	55
61	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	50
62	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	50
63	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
64	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	50
65	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	55
66	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
67	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	49
68	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	52
69	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	56
70	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	55
71	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	50
72	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	54
73	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	53
74	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	53
75	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	49
76	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	56
77	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50
78	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	54
79	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
80	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	49

HASIL ANALISIS DATA

Frequencies

x1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	28	35.0	35.0	41.3
	Setuju	46	57.5	57.5	98.8
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	55.0
	Setuju	28	35.0	35.0	90.0
	Sangat Setuju	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	41	51.3	51.3	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	8.8
	Cukup Setuju	51	63.8	63.8	72.5
	Setuju	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	47	58.8	58.8	58.8
	Setuju	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Cukup Setuju	36	45.0	45.0	48.8
	Setuju	41	51.3	51.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	45	56.3	56.3	56.3
	Setuju	27	33.8	33.8	90.0
	Sangat Setuju	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	42	52.5	52.5	52.5
	Setuju	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	24	30.0	30.0	30.0
	Cukup Setuju	48	60.0	60.0	90.0
	Setuju	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Cukup Setuju	27	33.8	33.8	38.8
	Setuju	45	56.3	56.3	95.0
	Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Cukup Setuju	45	56.3	56.3	61.3
	Setuju	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Cukup Setuju	37	46.3	46.3	53.8
	Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	18.8	18.8	18.8
	Cukup Setuju	38	47.5	47.5	66.3
	Setuju	25	31.3	31.3	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x1_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	21.3	21.3	21.3
	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	76.3
	Setuju	17	21.3	21.3	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	49	61.3	61.3	61.3
	Setuju	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Cukup Setuju	27	33.8	33.8	38.8
	Setuju	45	56.3	56.3	95.0
	Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Cukup Setuju	45	56.3	56.3	61.3
	Setuju	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Cukup Setuju	37	46.3	46.3	53.8
	Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	18.8	18.8	18.8
	Cukup Setuju	38	47.5	47.5	66.3
	Setuju	25	31.3	31.3	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Cukup Setuju	27	33.8	33.8	38.8
	Setuju	45	56.3	56.3	95.0
	Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	48.8
	Setuju	38	47.5	47.5	96.3
	Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Cukup Setuju	35	43.8	43.8	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	42.5
	Setuju	41	51.3	51.3	93.8
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	55.0
	Setuju	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	47	58.8	58.8	58.8
	Setuju	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	21.3	21.3	21.3
	Cukup Setuju	42	52.5	52.5	73.8
	Setuju	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	52	65.0	65.0	65.0
	Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	38	47.5	47.5	47.5
	Setuju	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	8.8
	Cukup Setuju	37	46.3	46.3	55.0
	Setuju	34	42.5	42.5	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	36	45.0	45.0	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	38	47.5	47.5	47.5
	Setuju	36	45.0	45.0	92.5
	Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	55.0
	Setuju	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x2_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	48	60.0	60.0	60.0
	Setuju	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Cukup Setuju	35	43.8	43.8	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	42.5
	Setuju	41	51.3	51.3	93.8
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	55.0
	Setuju	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	47	58.8	58.8	58.8
	Setuju	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	21.3	21.3	21.3
	Cukup Setuju	42	52.5	52.5	73.8
	Setuju	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	52	65.0	65.0	65.0
	Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	38	47.5	47.5	47.5
	Setuju	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	8.8
	Cukup Setuju	37	46.3	46.3	55.0
	Setuju	34	42.5	42.5	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	36	45.0	45.0	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	38	47.5	47.5	47.5
	Setuju	36	45.0	45.0	92.5
	Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	28	35.0	35.0	41.3
	Setuju	46	57.5	57.5	98.8
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	55.0
	Setuju	28	35.0	35.0	90.0
	Sangat Setuju	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

x3_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	41	51.3	51.3	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	22.5	22.5	22.5
	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	77.5
	Setuju	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	48	60.0	60.0	60.0
	Setuju	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	39	48.8	48.8	48.8
	Setuju	41	51.3	51.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	28	35.0	35.0	41.3
	Setuju	46	57.5	57.5	98.8
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	55.0
	Setuju	28	35.0	35.0	90.0
	Sangat Setuju	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	42	52.5	52.5	52.5
	Setuju	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	42.5
	Setuju	41	51.3	51.3	93.8
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	48.8
	Setuju	38	47.5	47.5	96.3
	Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Cukup Setuju	35	43.8	43.8	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	42.5
	Setuju	41	51.3	51.3	93.8
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	44	55.0	55.0	55.0
	Setuju	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	47	58.8	58.8	58.8
	Setuju	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	21.3	21.3	21.3
	Cukup Setuju	42	52.5	52.5	73.8
	Setuju	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	52	65.0	65.0	65.0
	Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	36	45.0	45.0	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	42.5
	Setuju	41	51.3	51.3	93.8
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	34	42.5	42.5	48.8
	Setuju	38	47.5	47.5	96.3
	Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Cukup Setuju	35	43.8	43.8	51.3
	Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	93.3125	27.914	.700	.758
x1_2	93.3000	25.630	.733	.754
x1_3	93.3625	28.183	.602	.758
x1_4	93.6625	25.391	.450	.753
x1_5	93.4375	27.945	.689	.778
x1_6	93.3750	26.541	.577	.755
x1_7	93.3125	26.926	.595	.726
x1_8	93.3750	26.769	.519	.756
x1_9	94.0500	26.023	.729	.655
x1_10	93.2375	26.791	.716	.642
x1_11	93.5125	26.785	.782	.756
x1_12	93.4625	27.062	.671	.734
x1_13	93.6750	25.387	.631	.754
x1_14	93.8000	27.656	.702	.658

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.8500	28.332	5.32275	14

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2_1	61.7125	11.423	.783	.745
x2_2	61.4875	11.544	.686	.747
x2_3	61.7625	10.943	.639	.730
x2_4	61.7125	10.714	.640	.742
x2_5	61.9250	10.349	.637	.740
x2_6	61.4875	11.544	.686	.735
x2_7	61.6125	11.405	.719	.755
x2_8	61.6875	10.623	.421	.774
x2_9	61.4625	11.315	.658	.754
x2_10	61.6500	13.015	.430	.714
x2_11	61.6875	11.230	.638	.854
x2_12	62.0500	12.529	.527	.872
x2_13	61.7500	13.101	.676	.793
x2_14	61.5750	13.311	.622	.754
x2_15	61.7125	11.828	.610	.749
x2_16	61.6750	12.222	.582	.750
x2_17	61.5000	12.000	.814	.749
x2_18	61.6500	12.559	.712	.750
x2_19	61.7000	11.909	.756	.737

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.1000	12.749	3.57063	19

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3_1	41.4125	3.891	.647	.768
x3_2	41.1875	3.952	.524	.690
x3_3	41.3750	4.263	.796	.701
x3_4	41.4125	3.967	.691	.710
x3_5	41.7750	4.025	.556	.604
x3_6	41.4750	4.151	.683	.749
x3_7	41.3000	4.339	.609	.740
x3_8	41.4375	4.224	.712	.703
x3_9	41.4000	3.559	.799	.713
x3_10	41.2250	3.898	.602	.754
x3_11	41.2875	4.461	.819	.738
x3_12	41.2750	3.569	.840	.651
x3_13	41.3375	4.100	.700	.656

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.8250	4.349	2.08536	13

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	48.3375	7.518	.736	.740
y2	47.9375	7.426	.754	.606
y3	47.8250	7.463	.569	.736
y4	47.8000	7.732	.745	.741
y5	47.7875	7.182	.656	.636
y6	47.8625	6.854	.729	.730
y7	47.7000	6.592	.630	.841
y8	47.8500	6.357	.631	.708
y9	47.9250	7.311	.809	.674
y10	47.7000	6.592	.802	.728
y11	47.8875	7.645	.601	.778
y12	47.9250	7.159	.764	.733
y13	48.2875	6.562	.673	.730
y14	47.9875	7.835	.721	.739
y15	47.9125	7.321	.534	.736

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.3375	7.872	2.80571	15

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.516	1.95124

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.529	3	110.843	29.113	.000 ^a
	Residual	289.359	76	3.807		
	Total	621.888	79			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.095	5.223		.593	.555
	Motivasi	.185	.089	.188	2.066	.042
	Kepuasan Kerja	.179	.085	.228	2.106	.038
	Lingkungan Kerja	.611	.137	.454	4.460	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja